

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

## Sans conditions

Une idée révolutionnaire passera devant les urnes: le 5 juin, le peuple suisse doit se prononcer sur l'introduction possible d'un revenu de base inconditionnel. Les avis sur la question étant diamétralement opposés, le Comité a décidé de laisser la liberté de vote. Nous donnons la parole aux défenseurs et aux détracteurs de l'initiative. **Pages 6 et 7**

### Souhaité

Le respect des directives de la CCT bâtiment est difficile à contrôler. Pourtant, le président Schneider-Ammann veut «de l'ordre dans les écuries». Le renforcement de la responsabilité solidaire dans le cadre de la LDét apportera-t-il l'amélioration souhaitée? **Page 17**

### Bienvenues

Les femmes sont toujours sous-représentées au sein du syndicat. C'est dommage, car ces dernières profitent tout autant de notre engagement. De plus, Syna s'engage spécifiquement pour améliorer les conditions de travail et de salaire des femmes. **Page 18**

**Sommaire**

Initiative de mise en œuvre	Page	3
Immigration de masse	Page	4
Plâtriers-peintres	Page	5
Industrie MEM	Page	5
Revenu de base inconditionnel	Pages	6-7
Boulangerie, pâtisserie et confiserie	Page	7
Congé paternité	Page	8
Infos Régions	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Construction	Page	17
Femmes	Page	18
Société de loisirs	Page	19
Manifestation jeunesse	Page	20

**Impressum**

**Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna**

**Parutions** 10 éditions par année

**Tirage** 8026 exemplaires (REMP 2014)

**Editeur** Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

**Rédaction Syna** Colette Kalt, Olivia Coray colette.kalt@syna.ch, olivia.coray@syna.ch

**Rédaction Travail.Suisse** Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch

**Mise en page** Nicole Holler, nicole.holler@syna.ch

**Impression et expédition** LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

**Modifications d'adresses à** info@syna.ch

**Prochaine édition** Vendredi, 13 mai

**Clôture de la rédaction** Mercredi, 27 avril, 12h00

# Vekselberg et congé paternité



Il y a des jours où la colère me submerge. Ce matin, par exemple, en ouvrant la NZZ: les dirigeants d'entreprises cotées au SMI ont gagné en moyenne 7,9 millions de francs l'an dernier, soit onze pour cent de plus (!) que l'année précédente. Oui, il s'agit bien là des mêmes leaders qui ont prié les travailleurs de se serrer la ceinture. Et ce qui devait arriver arriva. Une nouvelle étude appuie le diagnostic posé par Syna en décembre dernier: de nombreuses entreprises ont bloqué les salaires; les augmentations générales font figure d'exception; les salaires du «peuple» ont péniblement augmenté de 0,7 pour cent. Et un fait m'irrite particulièrement: la NZZ, qui se retient de toute critique envers le comportement de brigands des managers, dénigre depuis des mois les salaires minimaux négociés en partenariat social, qui sont selon elle le fait d'un cartel des salaires préjudiciable à l'économie. Les salaires minimaux, qui doivent offrir une protection contre la pauvreté et une équité au sein des branches, font l'objet de critiques systématiques. Or s'il existe un cartel dans le domaine des salaires, c'est bien celui des chefs, un fait que notre association faitière Travail.Suisse dénonce depuis plus de dix ans.

## Possible

Lors des assemblées Syna nous mobilisons nos membres en faveur de l'initiative populaire pour un congé paternité de quatre semaines que nous voulons lancer. «Quatre semaines? Beaucoup trop cher», entendons-nous souvent. En réalité, quatre semaines de congé paternité coûteraient tout juste 400 millions de francs, et pourraient être financées par un prélèvement unique de 0,1 pour cent sur les salaires. Comme il est prévu que le financement soit effectué via

l'assurance perte de gains, actuellement bénéficiaire, le coût du congé paternité serait supporté de manière paritaire et solidaire par les travailleuses et travailleurs et les employeurs.

## Sans vergogne

Evoquons maintenant monsieur Vekselberg, actionnaire majoritaire de Sulzer, qui me fait monter le sang à la tête. Il dit avoir été gratifié d'une «manne providentielle» (citation de la NZZ). Avec 315 millions de francs de dividendes, l'argent a cette année plu sur lui. Oui, dividendes versées par Sulzer, l'entreprise qui à la fin février annonçait un plan d'économies de 200 millions de francs, qui conduisait à la fermeture du site d'Oberwinterthour et mettait 90 collaborateurs à la rue. Des travailleuses et travailleurs qui, l'an dernier, ont travaillé deux heures de plus chaque semaine pour un salaire inchangé, dans l'espoir de sauver leur place de travail.

Où reste donc la révolte collective? D'un côté, il y a des travailleurs trompés, et de l'autre, un seul homme insatiable qui engloutit d'un coup 315 millions de francs. Des millions qui suffiraient pratiquement à financer un congé paternité pour tous les pères des quelque 85 000 nouveau-nés qui viennent au monde chaque année en Suisse!

Jamais deux sans trois – pour la colère aussi. Début juin, nous voterons sur l'initiative «En faveur du Service Public». Le titre est prometteur. Mais attention, il est trompeur. En effet, l'initiative veut en réalité le contraire de ce qu'indique son nom. L'interdiction de bénéfice demandée pour le rail et la poste engendreront un démantèlement du service à la population et creuseront un trou de plusieurs milliards dans les caisses publiques. Les personnes qui tiennent au service public doivent donc dire non.

Que faire de cette colère? La transformer en force, solidarité et engagement commun pour défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs. Je me réjouis de m'engager à tes côtés en faveur d'un congé paternité de quatre semaines.

**arno.kerst@syna.ch, président**

*nouveau: Suivre Arno Kerst et Syna sur Twitter: @ArnoKerstSyna*

Initiative de mise en œuvre

# Démantèlement de la démocratie

**La lutte fructueuse contre l'initiative de mise en œuvre est encore fraîche dans nos esprits. L'attaque frontale a pour l'instant pu être repoussée, mais ce n'est que temporaire. Il est plus important que jamais d'informer et mobiliser l'électorat, car la lutte ne fait que commencer.**

Le 28 février, le peuple suisse a compris une chose: à savoir que les enjeux de l'initiative de mise en œuvre allaient bien au-delà de la politique étrangère – l'UDC visait à anéantir l'Etat de droit et la démocratie.

## Tirer les leçons de l'initiative

La campagne menée contre l'initiative de mise en œuvre a révélé deux évolutions: premièrement, la mobilisation de la base est plus importante que jamais. Deuxièmement, cette initiative montre à quelle vitesse les droits démocratiques peuvent être détruits en cas d'acceptation. L'initiative de mise en œuvre a certes pu être

contrée à temps. Cela n'avait cependant pas été le cas lors de l'initiative sur l'immigration de masse. Depuis plus de deux ans, les incertitudes qui planent sur l'avenir des relations de la Suisse avec l'UE ainsi que sur la prolongation des accords sur la libre circulation pèsent sur le marché du travail et suscitent de nombreuses questions. Actuellement, la conscience collective semble s'élever contre ce type d'initiatives. Toutefois, cette attitude persistera-t-elle lors de prochaines votations, sur l'initiative «Le droit suisse au lieu de juges étrangers» (initiative pour l'autodétermination) par exemple?

## La volonté du peuple

Ces dernières années, l'argument selon lequel la volonté du peuple doit être respectée a été trop souvent utilisé. En effet, dans un cadre démocratique, il semble logique que la volonté du peuple ne consiste pas à vouloir restreindre ses propres droits et libertés. Le cas échéant, la démocratie pourrait démocratiquement décider de sa propre disparition. Pour empêcher que cela ne se produise, des informations objectives et de qualité sont indispensables pour expliquer les conséquences à moyen

et long terme de ce type de décision du peuple pour la Suisse. Ce n'est qu'ainsi que les citoyennes et citoyens pourront se forger une réelle opinion. Le passé récent toutefois montre l'augmentation du pouvoir de désinformation et de propagande de certaines initiatives. Exemple: le titre de l'initiative de mise en œuvre incluait la notion de «renvoi effectif», alors même que celui-ci est déjà en vigueur. L'initiative se référait également aux sanctions à l'encontre des «étrangers criminels», alors qu'elle visait également à sanctionner des comportements non-criminels. L'initiative pour l'autodétermination a été intitulée «Le droit suisse au lieu de juges étrangers». Elle tente par tous les moyens d'opposer le droit suisse au droit étranger. Les votant-e-s inexpérimentés pourraient penser que les étrangers font appliquer leur droit en Suisse, alors qu'en réalité l'inverse est vrai: le droit international vise à renforcer et garantir les principes et droits fondamentaux ancrés dans la législation suisse.

## Agir pour trouver des solutions

L'initiative contre l'immigration de masse et l'initiative de mise en œuvre – pour ne citer que deux exemples – sont de toute évidence irresponsables. Notamment parce qu'elles ne proposent aucune solution. Au contraire, elles génèrent des coûts et beaucoup de bureaucratie inutiles. Il est donc essentiel de pouvoir fournir une information objective à la population avant qu'elle ne vote. Et une société civile forte est vitale. En effet, elle constitue la source d'une cohésion sociale performante, elle renforce les droits des travailleuses et des travailleurs et elle s'organise sous forme de projets qui permettent à chacune et à chacun de s'impliquer dans l'évolution de la société d'aujourd'hui. Même si la liste des solutions possibles n'est pas complète, Travail.Suisse recommande vivement de s'opposer au démantèlement croissant des droits démocratiques et appelle à refuser les prochaines initiatives qui mettent en péril l'Etat de droit.

Hélène Agbémégnah,  
responsable politique de migration  
et questions juridiques,  
agbemegah@travailsuisse.ch



*L'initiative de mise en œuvre a échoué devant les urnes. Que le même sort soit réservé aux futures initiatives qui piétinent la démocratie!*

Photo: Fotolia

Immigration de masse

# Application de l'art. 121a Cst: un jeu dangereux

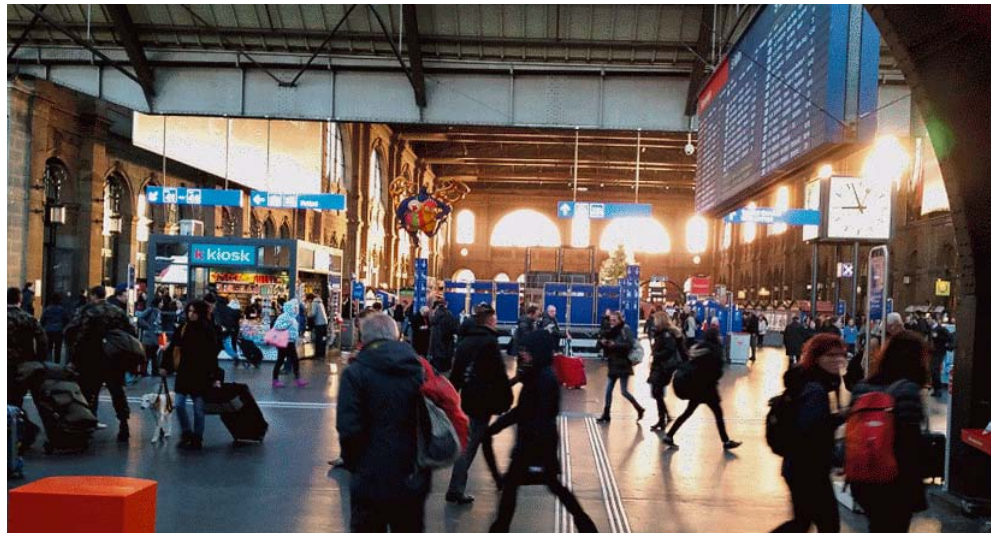
**Début mars, le Conseil fédéral a présenté ses propositions pour l'application de l'initiative contre l'immigration de masse (IIM). En introduisant une clause de sauvegarde unilatérale, il prend le risque d'un conflit avec l'UE tout en ignorant le problème du dumping salarial.**

Depuis plus de deux ans, l'application de l'IIM pèse comme une épée de Damoclès sur le développement économique et sur le marché de l'emploi en Suisse. La grande incertitude qui entoure l'avenir des relations avec l'UE, le maintien des accords bilatéraux et un franc trop fort génèrent une importante incertitude en matière juridique et de planification – un véritable poison pour le développement de l'économie et de l'emploi, comme l'illustrent bien les suppressions de postes des derniers mois.

## Une voie inappropriée

Le Conseil fédéral propose de remplir son mandat constitutionnel en introduisant une clause de sauvegarde unilatérale: à partir d'un certain seuil d'immigration, des contingents et des quantités maximales sont introduites l'année suivante. L'incertitude juridique devient ainsi un état permanent. L'activation d'une telle clause de sauvegarde constitue en effet une rupture contractuelle, avec les conséquences qui sont à prévoir. Pour Travail Suisse, la perspective d'une rupture permanente d'un accord international est indigne de l'Etat de droit suisse. De plus, il met en péril l'ensemble des accords bilatéraux. Or, ces accords fournissent un cadre précis aux relations entre la Suisse et l'UE – un cadre essentiel si l'on considère que 60 pour cent des produits helvétiques sont exportés vers l'UE, et que 80 pour cent de nos importations proviennent de l'espace européen. Un tiers des emplois en Suisse dépendent de nos relations avec l'UE.

Le Conseil fédéral espère encore négocier une solution avec l'Europe et adapter les



*La liberté de circulation des personnes et les accords bilatéraux doivent présenter des avantages pour l'ensemble de la population.*  
Photo: Colette Kalt

accords existants. Toutefois, la liberté de circulation représente l'un des piliers fondamentaux de l'UE, ce qui rend toute négociation sur le sujet indésirable. Fait aggravant, la votation sur le Brexit qui doit se tenir en Grande-Bretagne (sortie de l'UE), a été fixée au 23 juin 2016. Il est hautement probable que jusqu'à cette date, aucune concession ne sera faite à la Suisse. Il est également loin d'être certain qu'une solution négociée soit possible après cette date.

## Le développement des FlaM

Un renforcement des mesures d'accompagnement (FlaM) permettant de mieux protéger les salaires et les conditions de travail sur le marché de l'emploi serait en revanche possible. Toutefois, au sein du groupe de travail, le patronat s'entête. L'augmentation du montant des amendes de 5000 à 30000 francs, nécessaire depuis longtemps, a certes été décidée, et les entreprises étrangères de détachement doivent disposer d'une adresse en Suisse pour garantir que les notifications d'amendes puissent être transmises et recouvrées. En revanche, le Conseil fédéral s'est distancié de réelles améliorations telles que la facilitation de la déclaration de force obligatoire des conventions collectives, l'introduction d'un registre professionnel dans lequel les entreprises doivent

documenter les salaires et conditions de travail de leur personnel ou encore la mise en place de mesures efficaces contre les chaînes de sous-traitants. Une fois de plus, il choisit de fermer les yeux face aux problèmes du marché du travail.

## Une politique fiable est nécessaire

En ce qui concerne l'application de l'article 121a de la Constitution (IIM), Travail Suisse est convaincu que seule une solution négociée avec l'UE constitue une politique fiable. Un autre facteur décisif sera que l'économie cesse de systématiquement combler ses besoins en personnel à l'étranger et se remette à privilégier les travailleuses et travailleurs du pays. La politique doit impérativement assurer que des salaires et des conditions de travail suisses soient appliqués au travail effectué en Suisse. La compatibilité entre travail et famille doit également être améliorée pour permettre aux femmes de s'engager plus sur le marché du travail. Ce n'est qu'ainsi que les accords bilatéraux et la libre circulation profiteront aux travailleurs et travailleuses et à l'ensemble de la population.

**Gabriel Fischer, responsable de la politique économique,**  
fischer@travailsuisse.ch

Plâtriers-peintres

# Appel pour un modèle de préretraite

**Un signal clair a été lancé lors de la conférence de branche des plâtriers-peintres du 12 mars. Nous voulons un modèle de préretraite (MPR). A l'instar de ce qui existe par exemple dans le secteur principal de la construction ou dans la branche de l'enveloppe des édifices, les plâtriers-peintres soutiennent un MPR permettant un départ flexible à la retraite.**



*Nos membres le disent clairement: «Nous voulons un MPR pour notre avenir, notre santé, notre branche!»*  
Photo: Monica Rusch

Pouvoir réduire leur charge de travail dès 60 ans et partir dignement à la retraite dès 63 ans, tel est le rêve des plâtriers-peintres. Pour l'instant. En effet, pour la nouvelle convention collective (CCT), les délégations de négociations des partenaires sociaux se sont accordées sur un paquet de négociations où l'accent est clairement mis sur un MPR.

## Une meilleure CCT

L'introduction d'un MPR permettrait aux plâtriers-peintres de réduire leur charge de travail de manière flexible dès 60 ans et de prendre une (pré-)retraite bien méritée à

63 ans. Le financement serait assuré par un prélèvement de 1,7 pour cent sur les salaires, répartis entre travailleurs et employeurs.

Le MPR est un modèle qui fonctionne: il soulage les travailleurs qui exercent un travail pénible sur les chantiers. Du côté des employeurs, cette flexibilité permet de réduire les coûts tout en conservant le savoir-faire de travailleurs expérimentés.

La CCT fera en outre l'objet de modifications mineures: la hausse générale des salaires de 25 francs par mois pour 2016 et 2017 ainsi que la création d'une nouvelle catégorie pour les jeunes en fin de formation AFP méritent d'être soulignées.

## Approbation unanime

Les membres de Syna ont approuvé à l'unanimité le résultat des négociations, les membres Unia à une forte majorité. Il appartient désormais aux délégués de l'Association suisse des Maîtres Plâtriers-Peintres (ASEPP) d'afficher la couleur en soutenant le résultat obtenu par la délégation de négociations et en acceptant le paquet dans sa globalité. Cette décision servira de modèle, non seulement pour les plâtriers-peintres, mais aussi pour de nombreuses autres branches du second-œuvre.

**hans.maissen@syna.ch,**  
directeur du secteur de l'artisanat

Industrie: Journée d'action européenne chez General Electric (GE)

# Préserver durablement les emplois

**Le 8 avril 2016, le syndicat industriAll European trade, auquel appartient également Syna, appelle à une journée d'action européenne. Les syndicats demandent à la direction de GE à d'abandonner le plan de restructuration actuel et d'adopter une stratégie industrielle cohérente et durable.**

Cette mobilisation marquera le point d'orgue d'une série d'actions décentralisées en Europe. La manifestation de soli-

darité du 23 janvier à Baden, ainsi que la pétition lancée par Syna pour une stratégie industrielle nationale, s'inscrivent dans ce mouvement. Le 8 avril, des actions se dérouleront simultanément au siège de GE à Paris et sur tous les sites du groupe en Europe.

## GE fait la sourde oreille

Trois mois seulement après le «closing» et dans le but d'économiser plus de trois milliards de francs, la direction de GE a décidé un vaste plan de réorganisation et de restructuration touchant l'ensemble des pays européens et impliquant 6500 suppressions d'emploi. Uniquement en

Suisse, ce sont 1700 travailleurs et travailleuses qui sont touchés.

La direction de GE refuse de présenter sa stratégie pour les années à venir, notamment en termes d'investissements, de projets innovants, de plan de financement, de lancement de nouveaux projets technologiques ainsi qu'en termes de nouvelles capacités de production et de recherche. La direction générale se doit d'engager un véritable dialogue avec les syndicats sur un plan stratégique à long terme.

**diego.frieden@syna.ch,**  
secrétaire central de l'industrie MEM

Revenu de base inconditionnel: Contre

# Créer des incitations

**La Suisse d'aujourd'hui, qu'elle soit politique, culturelle ou économique, n'existerait pas sans une relève bien formée et dotée d'esprit d'innovation. La Suisse est en effet devenue forte grâce à la qualité de la formation/formation continue à tous les nouveaux et à son système de formation duale.**



Monika Rühl

Photo: zVg

Comment notre pays se développerait-il si les jeunes, au lieu de percevoir dans un premier temps un modeste salaire, bénéficient directement d'un revenu mensuel de base de 2500 francs, sans même devoir achever une formation? Bien sûr, le revenu de base inconditionnel (RBI) pourrait être utilisé pour financer une formation ambitieuse, afin de percevoir plus tard un meilleur revenu. Néanmoins, la tentation de repousser l'effort à la Saint-Glinglin augmenterait significativement. En effet, les jeunes s'en sortent déjà très bien avec 2500 francs par mois.

## Encore jamais testé sous cette forme

Le RBI tel qu'imaginé dans cette initiative n'a encore jamais été testé dans la réalité; ou dans tous les cas pas à l'échelle d'un pays entier. Des expériences pilotes

existent: par exemple, en Alaska chaque habitante et habitant reçoit chaque mois un dividende de 1000 dollars prélevés sur un fonds étatique qui gère les gains de la production pétrolière. Les montants sont toutefois bien trop modestes pour assurer une existence digne, ce qui signifie que le principe fondamental du RBI n'est pas rempli.

En introduisant un réel revenu de base inconditionnel, la Suisse entrerait alors en terrain inconnu. Pour la première fois de l'Histoire, un pays entier garantirait un revenu à chaque citoyenne et à chaque citoyen, sans exiger de contrepartie et sans vérifier l'existence du besoin. Du point de vue économique, une telle entreprise est extrêmement risquée, car le salaire joue un rôle déterminant dans l'incitation à travailler – incitation que la perception d'une rente de base ferait automatiquement diminuer.

## Le travail, plus qu'un salaire

La numérisation de l'économie et la robotisation de la production sont des thèmes d'une actualité brûlante. On peut comprendre que ces évolutions inquiètent et suscitent des interrogations: l'humain deviendra-t-il superflu dans les processus de travail? L'expérience des 200 dernières années démontre que chaque révolution technique a été génératrice de nouveaux emplois et de nouveaux défis. C'est pourquoi il est important pour les jeunes de pouvoir s'intégrer à la société et au marché du travail par un emploi rémunéré. Travailler ne sert pas uniquement à assurer sa subsistance, mais permet également de préserver sa dignité et de développer ses compétences personnelles. Le RBI mine tous les efforts fournis pour

intégrer le plus grand nombre au marché du travail.

Il est présenté comme une révolution socio-politique. Selon ses promoteurs, il permet d'une part de garantir une existence digne en tout temps, libérant ainsi les humains de leur obligation de travailler; d'autre part, il simplifie le système coûteux et bureaucratique des assurances sociales. Néanmoins, si simple et plausible que paraisse cette vision: elle est malheureusement trop belle pour être vraie.

## Et si le peuple dit oui?

En cas d'acceptation de l'initiative, les économies possibles au niveau du système social sont en réalité bien plus faibles que ce à quoi on pourrait s'attendre, si l'on veut éviter une diminution des prestations. En effet, de nombreux paiements de transfert vont au-delà du RBI tel qu'il a été conçu. Dans les faits, le besoin de financement annuel s'élèverait à un montant pouvant atteindre 140 milliards de francs, soit 25 pour cent du produit intérieur brut, qui devraient être redistribués en plus. D'un autre côté, le RBI aurait des répercussions très négatives sur la compétitivité économique de la Suisse. En effet, pour la financer, une augmentation de la TVA de huit à plus de cinquante pour cent serait inévitable.

Malheureusement, le RBI est une utopie onéreuse qui met notre prospérité en péril. Du point de vue de l'économie, cette initiative doit donc être rejetée. Le système actuel de soutien en fonction de situations ciblées et de filet social a déjà fait ses preuves.

**Monika Rühl, directrice Economie-suisse, [kommunikation@syna.ch](mailto:kommunikation@syna.ch)**

## Syna opte pour la liberté de vote

*Lors de son congrès de 2010, Syna a débattu du RBI et s'est engagé à poursuivre la réflexion sur le sujet. Le Comité estime que l'idée de garantir à toute personne résidant en Suisse le droit à un revenu de base sans conditions est intéressante. Néanmoins, sa mise en œuvre comporte actuellement trop d'incertitudes, en particulier concernant l'impact du financement du RBI sur les assurances sociales. Par conséquent, lors de sa séance de décembre, le Comité s'est prononcé pour la liberté de vote lors de la votation du 5 juin. Pour présenter le Pour et le Contre, Syna donne la parole à deux auteurs invités.*

RBI: Pour

# Pouvoir pour tous grâce au RBI

**Le salaire minimum fait partie des grandes victoires des syndicats. D'un point de vue libéral néanmoins il pose problème: en effet, il améliore la situation de ceux qui le perçoivent, tout en freinant la création de postes de travail et de revenus supplémentaires. Cela correspond-il encore à notre réalité? Le RBI constitue la base durable de la société prospère de demain.**

Les possibilités matérielles qui s'offrent à la société n'ont jamais été aussi nombreuses qu'aujourd'hui. La pauvreté et la pénurie qui ont marqué le quotidien de générations entières sont devenues rares en Suisse. Ce que nous vivons est un réel succès. Depuis la deuxième guerre mondiale, le revenu national du pays n'a cessé de croître. La satisfaction des habitants néanmoins stagne depuis les années 70.

D'où la question: comment passer d'un quotidien productif à un quotidien agréable? Nous avons amené notre économie à un niveau incroyable de productivité, mais nous ne sommes pas en mesure de transcrire cette réussite en une meilleure qualité de vie. Nous vivons au-dessus de nos moyens, mais en-dessous de nos possibilités. Par conséquent, avons-nous raison de nous soumettre autant aux contraintes que nous impose l'économie?

## Travail et revenu

L'évolution ultra-rapide des possibilités techniques accélère encore la mutation du marché du travail. De nouvelles séries



Christian Müller (à gauche) et Daniel Straub.

Photo: Archive

d'économies de coûts et de création de richesse nous attendent. Si les conditions-cadres restent les mêmes, l'automatisation et la numérisation aggraveront significativement la situation des personnes sans qualification spécifique, qui seront de moins en moins sollicitées. Par conséquent, soit la politique doit trouver des moyens permettant d'employer ces personnes – ce qui serait plus facile avec des bas salaires – soit, en tant que société, nous commençons à élargir la notion de travail et à découpler le travail du revenu.

En outre, il semble judicieux de réfléchir à l'avenir du monde du travail digitalisé: des tâches et services simples pourront être pris en charge par des robots à commandes numériques pour un coût inférieur. Par conséquent, nous aurons avant tout besoin des spécialistes capables de développer et d'utiliser ces robots et leurs logiciels. Cela n'arrivera pas du jour au lendemain – néanmoins aujourd'hui déjà le besoin en termes de tâches moyennement spécialisées est en recul, et donc moins bien rémunéré.

## Un transfert de pouvoir en douceur

Exprimé de manière caricaturale, le minimum vital des personnes au bénéfice d'un RBI ne peut plus être menacé sur le marché du travail. Cela donne à chacun la possibilité de dire une fois non. Non à des conditions de travail indignes, non à un salaire trop bas, non à trop de stress. Encore plus important, un socle minimum garanti donnerait la possibilité de dire oui à ce que l'on souhaite vraiment. Il s'agit là d'une mission pour la vie.

Un RBI ne constitue donc rien d'autre qu'un transfert de pouvoir en douceur: on donne à ceux qui ont peu ce que l'on retire

à ceux qui ont beaucoup. On ne parle pas ici en premier lieu de redistribution d'argent. Néanmoins, changer les conditions de base pourrait avoir des répercussions profondes sur le prélèvement et la distribution du profit économique. Il ne s'agit pas de s'opposer au système actuel, mais de s'engager en faveur d'un système durable pour demain.

## Comment fonctionne le RBI?

Chaque individu au bénéfice d'une autorisation de séjour en Suisse reçoit un minimum vital sans conditions, qu'il travaille ou non. Le RBI est versé jusqu'à la fin de la vie à partir d'une caisse étatique. Le montant à verser doit faire l'objet d'un débat démocratique. Le chiffre de 2500 francs par mois a été évoqué comme base de discussion. Les enfants reçoivent également un RBI, d'un montant nettement inférieur. Beaucoup souhaiteront accéder à un revenu supérieur, obtenu sur le marché du travail.

Le financement d'un RBI est possible dans la mesure où les montants versés remplacent des revenus existants. Par exemple, un salaire de 6000 francs se composerait de 2500 francs de revenu de base et de 3500 francs de revenu du travail. Cette diminution des coûts salariaux permet de réduire les frais de production. En contrepartie, une taxe est prélevée qui permet d'alimenter la caisse du RBI. Il s'agit donc d'un jeu à somme nulle. Seuls ceux qui reçoivent aujourd'hui moins de 2500 francs bénéficieraient à l'avenir d'argent supplémentaire versé par la société. Les prestations sociales actuelles qui dépassent le seuil du RBI seraient maintenues.

**Christian Müller et Daniel Straub,**  
membres du comité d'initiative,  
kommunikation@syna.ch

Congé paternité

# Un membre = une signature!

**Plus de 80 pour cent de la population souhaite un congé paternité légal. Malgré tout, le Parlement fait la sourde oreille. Ainsi, ce printemps, Syna, en collaboration avec Travail.Suisse et d'autres organisations, s'apprête à lancer une initiative populaire pour un congé paternité raisonnable. Participe!**

Jeune ou plus âgé, homme ou femme, avec ou sans enfants, d'un côté ou de l'autre du Röstigraben: comme l'a montré un sondage représentatif de notre organisation faïtière Travail.Suisse l'été dernier, tout le monde veut un congé paternité. Cela n'a pas empêché le Parlement fédéral de passer outre les 80 pour cent d'opinion favorable au sein de la population, rejetant et piétinant avec ignorance et obstination les postulats en ce sens.

## Pour la famille

Lors de son dernier congrès, Syna a illustré sous le titre de «créer des conditions favorables à la famille» les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs et travailleuses qui ont une charge de famille. «Il est bien connu que, comme par le

passé, les femmes continuent de gérer la majeure partie de l'économie domestique. Il est réjouissant de constater que les hommes sont de plus en plus prêts à s'engager auprès de leurs enfants. Sur le long terme, le débat autour de l'introduction d'un congé parental sera inévitable.» En revendiquant un congé paternité de quatre semaines, les délégués de Syna ont fait un premier pas pragmatique.

## Soutien et inquiétude

Pour que le désir des pères d'être présents auprès de la mère et des enfants après une naissance ne reste pas un vœu pieux, Syna s'engage maintenant pleinement. Lors d'assemblée des délégués, des sections ou des régions, nous motivons nos membres à collecter des signatures pour le congé paternité. Le fait que les travailleurs souhaitent plus de temps pour s'engager au niveau familial est très bien perçu. Nos jeunes membres employés dans des petites et moyennes entreprises en particulier sont enthousiasmés par l'idée d'un congé paternité dont ils pourraient un jour bénéficier. Mais dans le même temps, des inquiétudes font surface: quatre semaines, c'est trop cher et pas assez flexible. Ni l'un ni l'autre n'est vrai: le coût d'un congé paternité de quatre semaines s'élève à tout juste 0,1 pour cent de la masse salariale. La charge est insignifiante pour l'économie,

qui a connu une augmentation moyenne de sa masse salariale de 1,2 pour cent ces dix dernières années. Cet engagement des pères serait financé de façon paritaire par les employés et les employeurs, via les allocations pour pertes de gains (APG), qui sont dans les chiffres noirs. A l'avenir, l'industrie pharmaceutique ne doit plus pouvoir être la seule à se vanter des congés paternités proposés; les pères employés par des PME doivent également pouvoir bénéficier de quatre semaines de congé financées par les APG.

Il est également important que ces quatre semaines puissent être fixées de manière flexible durant la première année suivant la naissance d'un enfant. Par exemple, une semaine directement après la naissance, et les trois autres semaines au cas-par-cas; pour le bien de la famille et en accord avec l'entreprise.

## Participe!

Syna veut une économie au service des gens et non l'inverse. La réalité a toutefois souvent un tout autre visage. Menaces ou plaintes envers des employés priés de renoncer à leurs besoins faute de quoi l'économie s'effondrera sont monnaie courante. Ces motifs servent à justifier le travail supplémentaire non-rémunéré et à mettre à la rue des collaborateurs de longue date. Ils servent à imposer des blocages des salaires, à faire refuser six semaines de vacances devant les urnes. Pendant combien de temps les travailleurs accepteront-ils encore de renoncer à leurs besoins pendant que les actionnaires s'en mettent plein les poches?

Avec ton soutien, nous pouvons émettre un signal clair en faveur de notre revendication, mais aussi mener à bien notre projet de congé paternité légal. Si chaque membre de Syna donne une signature, alors nous aurons déjà atteint notre quota! Es-tu également prêt-e à récolter des signatures auprès de ta famille, de tes voisins, de tes amis et au travail? Ou alors, souhaites-tu participer à une action de récolte de signatures dans la rue? Nous allons commencer avant l'été. Alors n'hésite pas à t'annoncer auprès de ton secrétariat régional. Un grand merci!



Récolter des signatures, ensemble. Cette fois en faveur du congé paternité!

Photo: Archive

arno.kerst@syna.ch, président



Région Fribourg

## Pour une meilleure qualité de vie!

**Natacha Clément Rutscho, laborantine médicale, a toujours vécu dans l'environnement du syndicalisme. Elle est entrée dans la jeunesse syndicale de la FCOM le 1<sup>er</sup> mars 1993; pour concrétiser son engagement, elle est entrée au comité «Santé». Depuis l'Assemblée générale du 4 mars 2016, elle préside officiellement la section Industrie & Services.**

*Syna Magazine: Le maintien du personnel du HFR dans la Loi sur le Personnel de l'Etat (LPers) est de plus en plus remis en question. La nouvelle section Industrie & Services, qui englobera la branche de la Santé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, est-elle prête à se mobiliser pour défendre les acquis?*

**Natacha Clément Rutscho:** Il est vrai que les mesures d'économies imposées par le nouveau financement hospitalier se reportent directement sur le personnel. Dans ce contexte, la LPers est une protection pour le personnel; malheureusement, cette loi est perçue par le Conseil d'administration du HFR comme un frein aux mesures de stabilisation des coûts.

Nous devons surtout nous mobiliser pour que le personnel soit écouté. Une meilleure interaction entre les parties permettrait à coup sûr de limiter la suradministration, de mieux maîtriser le financement et de consacrer plus de temps au travail véritablement utile. Comme le souligne notre organisation faïtière Travail.Suisse, il faut investir pour l'avenir au lieu d'économiser.

*Nos collègues du HFR, du HIB, des cliniques privées et des EMS sont de plus en plus mis sous pression et ont besoin d'être sécurisés par des conditions-cadres équitables, garantissant une qualité de vie normale. Qu'attend-on pour mettre en place une CCT privée-publique pour toute la branche de la Santé?*

L'introduction d'une CCT de branche pour la Santé est notre but à long terme. Pour le HFR, la LPers fait actuellement office de CCT. Quant au HIB, Syna participe à des négociations dans le but d'introduire une CCT d'entreprise. En ce qui concerne les EMS et les cliniques privées, la complexité et la pluralité des différentes structures compliquent la donne: les uns sont gérés par des Conseils d'administration (entreprises privées), les autres par des communes (domaine public)... Certains directeurs sont favorables à la mise en place d'une CCT, mais les administrateurs redoutent souvent une augmentation des charges financières.

Nous gardons notre politique des petits pas en espérant aboutir un jour à une CCT valable pour toute la branche.

**La nouvelle section Syna Industrie & Services compte 1408 membres en provenance de l'Industrie des machines, de l'Industrie graphique, de l'Horlogerie, de la Santé, du Domaine public en général, de l'Hôtellerie-Restaurant, de la Vente, etc. Comment t'y prendras-tu, avec ton comité, pour soutenir les projets spécifiques à chaque domaine, tout en développant la solidarité?**

Il est important que notre comité suive les communications syndicales afin qu'il puisse se positionner et entreprendre les actions utiles. A cela s'ajoutent des projets fédérateurs et des thématiques d'actualité qui bénéficient d'un large soutien de nos membres et de la population en général, comme c'est le cas de l'initiative pour le Congé paternité.

Pour l'organisation d'actions plus ciblées, nous fonctionnons avec des groupes de travail et des assemblées propres à chaque branche. Ces démarches sont chapeautées par l'ensemble du comité et par les secrétaires syndicaux, qui peuvent mobiliser le plus grand nombre, pour «faire du poids» lorsque c'est nécessaire.

**Quelques mots sur tes objectifs personnels?**

Globalement, l'objectif de mon comité est de protéger les salaires et les conditions de



*Natacha Clément Rutscho, nouvelle présidente de la section Industrie & Services.*

*Photo: Marie Rutscho*

travail. Actuellement, nous nous concentrons particulièrement sur les questions liées à la conciliation entre vie familiale, vie professionnelle et associative, dans le prolongement des résolutions prises par le Congrès Syna: «Mon travail, mon temps». L'application de la loi sur l'égalité, la dénonciation du travail sur appel et la formation des jeunes sont aussi des priorités.

L'important est toutefois d'éviter les combats trop idéologiques et d'être à l'écoute des difficultés que les personnes rencontrent dans leur quotidien, pour véritablement comprendre l'aide dont chacun a besoin.

**xavier.hemmer@syna.ch,**  
secrétaire régional

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

Tania Séverin  
tél. 044 279 71 71  
tania.severin@syna.ch

#### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetez,  
veronique.rebetez@syna.ch

**Genève:** Joël Mugny,  
joel.mugny@syna.ch

**Jura:** Loïc Dobler,  
loic.dobler@syna.ch

**Vaud:** Thierry Lambelet,  
thierry.lambelet@syna.ch

#### Numéro 4/16:

Clôture de la rédaction: 25 avril  
Date de parution: 13 mai

Région Jura

# Une AG consacrée au congé paternité

Syna Jura a tenu son assemblée générale annuelle vendredi, 18 mars 2016, à Bassecourt. L'occasion d'aborder, avec le conseiller national Jacques-André Maire, l'initiative populaire pour un congé paternité qui sera prochainement lancée par Syna et Travail.Suisse.

L'Assemblée générale s'est tenue en présence de plus de 50 membres de Syna Jura et a débuté par un hommage du président de la région, Jean-Daniel Demarez, à sa prédécesseure, Marie-Thérèse Toppano, décédée durant l'année 2015. Une ancienne présidente dont le travail pour notre organisation a été conséquent et dont les membres ne sont pas prêts d'oublier le sourire.

Autre changement important depuis la dernière AG, Pierre-Alain Grosjean a cédé sa place de responsable régional pour profiter d'une retraite bien méritée. L'occasion pour le président de le remercier pour le travail accompli.

## Travail syndical

Une assemblée consacrée également aux projets syndicaux en cours ainsi qu'à l'évolution du chômage dans notre région. Loïc Dobler, Fabienne Turberg et Lucie Charmillot ont ainsi présenté les princi-



Ambiance chaleureuse lors de l'assemblée générale de Syna Jura.

Photo: Loïc Dobler

paux – et nombreux – défis de l'année 2016 qui attendent notre région. On pense notamment ici aux nombreux renouvellements conventionnels.

Outre la partie statutaire habituelle, les membres de Syna Jura ont eu le plaisir d'accueillir le conseiller national socialiste et vice-président de Travail.Suisse, Jacques-André Maire. Ce dernier a présenté les grandes lignes du projet d'initiative populaire sur le congé paternité qui devrait prochainement être lancé par Syna et Travail.Suisse. Jacques-André Maire a notamment relevé qu'actuellement le congé accordé aux pères lors d'une naissance était minime. Notamment eu égard à l'évolution de la société et à la volonté des pères de s'investir de manière plus conséquente dans l'éducation des enfants. Cette initiative apparaît aujourd'hui plus

que jamais nécessaire pour rapprocher le monde du travail de l'organisation familiale actuelle.

## Le Conseil National

Autre sujet abordé par le Conseiller national neuchâtelois, le «programme de stabilisation des finances fédérales». Un terme qui cache en fait des coupes drastiques dans plusieurs domaines essentiels tels que le social, les transports, la formation ou encore la coopération. Selon l'invité de la soirée, le changement aux chambres fédérales, et en particulier au Conseil national, est considérable avec une alliance UDC-PLR désormais majoritaire et bien décidée à le montrer. On notera au passage que les coupes budgétaires ne concernent pas l'armée dont on semble aujourd'hui faire une vache sacrée.

Les questions des membres présents ont également porté sur la réforme de l'imposition des entreprises III et des conséquences de celles-ci sur les finances cantonales et communales. Là aussi, force est de constater que le Conseil national a fortement alourdi la barque des allègements fiscaux pour les entreprises lors de la dernière session.

La suite de la soirée a été consacrée à l'apéritif et au repas. Deux moments bienvenus pour continuer les discussions syndicales en toute convivialité. Syna Jura remercie chaleureusement Jacques-André Maire de sa présence et de ses propos. Sa présentation a été particulièrement appréciée par les membres présents.

loic.dobler@syna.ch,  
responsable régional

Région Fribourg

## Cours plus les +50 ans

Nous rappelons à tous les membres de la région Syna Fribourg qu'ils ont la possibilité de s'inscrire au cours «Donations et fiscalité: Ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine en 2016». Ce cours se déroulera le 8 juin 2016, de 14h00 à 17h00, dans les locaux de Syna à Fribourg. Il s'agit d'un nouveau cours, proposé par nos militants du comité des retraités. Il sera l'occasion d'éclaircir les questions que vous vous posez, en lien avec votre succession, en particulier:

- Les régimes matrimoniaux et leurs conséquences en cas de décès
- Le système successoral suisse
- Les conséquences financières patrimoniales lors de l'entrée en EMS et le dessaisissement volontaire de la fortune.

Les inscriptions sont à adresser par mail, à [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch), ou par téléphone au 031 370 21 11. Notre secrétariat régional se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire concernant les cours ARC.

[veronique.rebetz@syna.ch](mailto:veronique.rebetz@syna.ch), responsable régionale

Région Genève

# Grèves de la fonction publique: suites

**La fonction publique et les syndicats jugent inacceptables les mesures structurelles envisagées par l'Etat genevois pour réduire ses dépenses. Mobilisé depuis l'automne dernier, le personnel de la fonction publique a obtenu deux victoires d'étapes avec l'abrogation fin février de la loi sur le «personal stop» et la restauration des annuités.**

Le 17 décembre 2015, un accord est signé par le Président du Conseil d'Etat et les représentants du personnel de la fonction publique, en conflit ouvert depuis début novembre. Du côté des syndicats, le texte ne fait pas l'unanimité. Les principaux griefs tiennent dans la volonté du Canton d'instaurer 42h de travail par semaine, la facilitation des licenciements, la généralisation des engagements à temps partiel et le non remplacement des postes vacants. Des points «non négociables» pour les syndicats.

## Une mobilisation exceptionnelle

Près de 7000 personnes étaient encore dans la rue deux jours avant l'accord, pour un septième jour de grève. Le Cartel a salué la participation active des Genevois. L'action syndicale de la fonction publique était aussi portée par la révolte de nombreux autres acteurs privés ou publics genevois: milieux culturels, associatifs, professionnels et quelques corporations ont exprimé leur ras-le-bol.

Les syndicats de la fonction publique et les partis de gauche ont remporté leur premier pari. Ils ont déposé le mercredi 23 décembre 2015 leur référendum cantonal contre la loi imposant un gel des embauches à l'Etat muni de 20 796 signatures, alors que 7403 suffisaient. Et cela avec 18 jours d'avance sur l'échéance du délai pour le dépôt.

## Réduire la dette

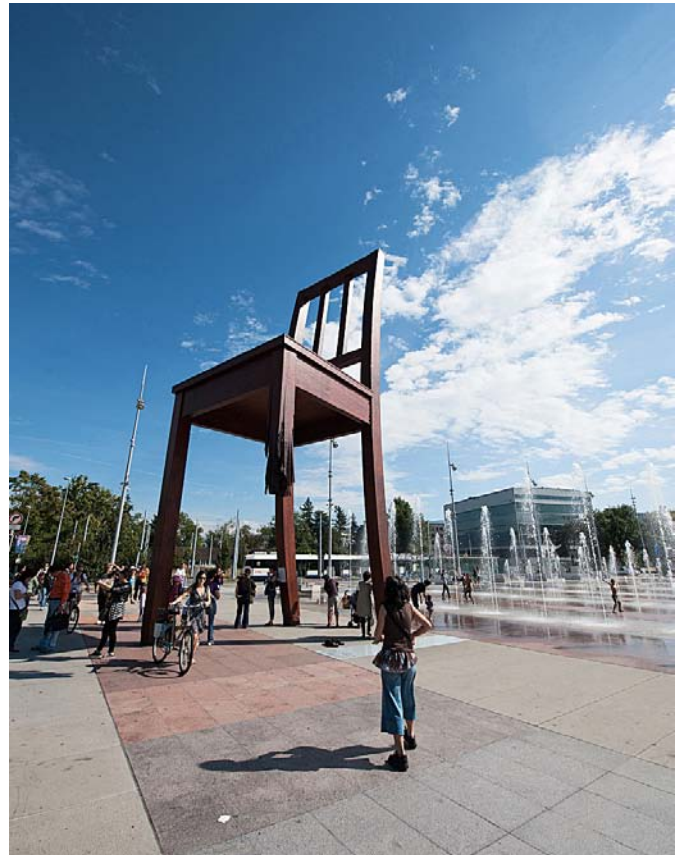
Adoptée par le parlement le 13 novembre (61 oui contre 35 non), cette loi visait à doter l'Etat d'un frein aux dépenses lui per-

mettant de diminuer la dette cantonale, qui atteint aujourd'hui un peu plus de 13 milliards de francs. Le mécanisme de frein serait resté actionné jusqu'à ce que la dette redescende à hauteur de la valeur des revenus de l'exercice en cours (près de 8 milliards actuellement). Pour y parvenir, il était interdit à l'Etat d'augmenter ses charges davantage que l'inflation (hors mécanismes salariaux). «Exceptionnellement», des hausses de un pour cent des charges de fonctionnement et de 0,5 pour cent des charges de personnel pouvaient être autorisées, pour autant que deux tiers des députés l'approuvent.

Pour les référendaires, cette loi ne visait pas simplement un gel des embauches, son mécanisme aurait en réalité conduit à un démantèlement des services publics. Pour le Conseil d'Etat, ce carcan beaucoup trop rigide était également perçu comme totalement indésirable. Ainsi, l'imposition brutale de cette mesure était perçue comme une déclaration de guerre à la gauche et un camouflet pour le Conseil d'Etat. En effet, certaines dépenses du budget de l'Etat augmentent mécaniquement d'année en année. Le Conseil d'Etat ne peut donc s'y soustraire, par exemple ce que Genève verse à la péréquation intercantonale ou les aides sociales. Il aurait par conséquent fallu couper dans le personnel de la fonction publique pour compenser et en plus revoir à la baisse les aides financières.

## «Personal Stop» abrogé: une mobilisation payante

Le projet a fait l'objet de tous les débats lors de la séance du Grand Conseil du vendredi, 26 février. Petit coup de théâtre avec le revirement d'opinion du MCG, qui a permis à une majorité des députés d'enterrer



*Le Conseil d'Etat veut amputer le service public d'une partie de ses moyens. Celui-ci ne se laissera pas faire.*

*Photo: Office du tourisme de Genève*

ce projet par 53 voix contre 43 avant même son entrée en vigueur effective.

Deuxième résultat réjouissant, le Grand Conseil est revenu en arrière sur sa décision de supprimer l'annuité, qui est donc restaurée pour 2016.

Des victoires à mettre sur le compte de l'exceptionnelle mobilisation de la fonction publique. Un résultat certes positif mais loin d'être suffisant. Par conséquent, malgré ces victoires d'étape, la mobilisation se poursuit, car le Conseil d'Etat n'a pas renoncé à son objectif de «réduire la voilure» de cinq pour cent dans le cadre des mesures structurelles prévues. Une nouvelle Assemblée du personnel est convoquée pour le lundi 11 avril. Avis au monde politique, si le 22 avril, aucun accord n'est trouvé, la fonction publique redescendra encore plus bruyamment dans la rue.

**marguerite.bouget@syna.ch,**  
secrétaire régionale

Région Fribourg

# Manifestations du 1<sup>er</sup> mai

La Fête du travail du 1<sup>er</sup> mai est l'occasion de rendre hommage aux travailleurs, mais aussi de montrer notre engagement en faveur de conditions de travail dignes et équitables. Rejoignez-nous nombreux pour célébrer cette Fête du travail et afficher votre refus de toute péjoration des conditions de travail.

Comme chaque année, Syna se joint aux autres grands syndicats pour soutenir les droits des travailleuses et des travailleurs à l'occasion de la Fête du Travail célébrée chaque premier mai. Cette année, notre syndicat accompagne notamment la mobilisation du personnel de vente du canton de Fribourg, qui s'oppose aux extensions d'ouverture des magasins (LOMag), ainsi que celle du personnel des Hôpitaux Publics Fribourgeois qui doit s'investir pour empêcher la détérioration de ses conditions de travail (LPers).



## Non à une péjoration

Pour les premiers, une extension des horaires d'ouverture impliquera un surcroît de travail et une flexibilité accrue

préférant la vie sociale et familiale des travailleuses et travailleurs concernés, et ce sans aucune compensation! Quant au personnel hospitalier, la volonté du Conseil d'Etat et du conseil d'administration de l'HFR de ne plus appliquer la LPers afin de diminuer les coûts salariaux risque d'entraîner une péjoration inacceptable de ses conditions de travail.

## RDV Place Georges Python à 11h

Vous aussi, soutenez ces travailleuses et travailleurs dans leur lutte pour des conditions de travail équitables et rejoignez-nous nombreux et en famille à l'occasion des célébrations du 1<sup>er</sup> mai. Celles-ci se tiendront à la Place Georges Python à Fribourg dès 11h00. Au menu: bars et restauration, animations pour enfants, cortège, discours officiels, concerts et bien plus encore. L'équipe de Syna Fribourg tiendra un stand d'information sur la Place Python et se réjouit de partager ce moment avec vous et vos familles.

[tania.severin@syna.ch](mailto:tania.severin@syna.ch),  
rédactrice de la région Romandie

Région Vaud

# Conditions de travail dans la construction

**Malgré des négociations très difficiles pour le renouvellement de la convention collective dans le secteur principal de la construction en 2015, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord in extremis en fin d'année. Nous faisons ici le point sur la situation dans le canton de Vaud suite à cet accord.**

Les résultats obtenus concernant le renouvellement de la convention collective dans le secteur principal de la construction ont été présentés dans l'édition 10/2015 du Syna Magazine. En bref: pas d'augmentation de salaire mais maintien des presta-

tions dans la retraite anticipée avec une augmentation des cotisations principalement versées par les employeurs.

Dans le canton de Vaud, suite à une assemblée commune de tous les travailleurs de la construction vaudoise, à l'appel des syndicats Syna et Unia nous avons pour mandat de soutenir le renouvellement de la CN, tout en exigeant une amélioration des conditions dans le canton, notamment concernant le fonds intempérie vaudois.

## Constitution d'un «fonds santé et sécurité»

Le résultat est le suivant: un protocole d'accord a été signé pour la constitution d'un fonds paritaire «fonds santé et sécurité». Les nouveaux articles sur la réduction de l'horaire de travail et cessation de l'acti-

vité pour cause d'intempéries sont conditionnés à l'entrée en vigueur du fonds santé et sécurité de la construction. Les points opérationnels sont en cours d'élaboration.

Pour sa part, la convention complémentaire de la maçonnerie et du génie civil (2006) est en cours de renouvellement et de rédaction pour introduire les nouvelles dispositions telles que l'introduction de la carte professionnelle contrôlée par la commission paritaire et l'indemnité de repas de 17 francs dès le 1<sup>er</sup> février 2016. De plus, les mesures d'hygiène et de prévention des accidents et des maladies professionnelles sont renforcées.

Le secrétariat est à disposition pour répondre à toutes vos éventuelles questions.

[thierry.lambelet@syna.ch](mailto:thierry.lambelet@syna.ch),  
responsable régional

Preferenza indigena

# La limitazione dell'immigrazione

**L'attuazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa non è ancora perfezionata (vedi pag. 4), e nel contempo si discutono anche misure per migliorare lo sfruttamento del potenziale indigeno. I diretti interessati vanno preparati per le future necessità dell'economia – e inversamente?**

Le imprese vogliono – è ormai noto – lavoratori flessibili, motivati, ben formati e fedeli. Ciò permette di massimizzare la produttività. Ma che un membro della società civile sia in grado di offrire a un datore di lavoro tutte queste caratteristiche, dipende da molteplici fattori e non è in nessun caso soltanto il frutto della buona volontà del lavoratore. La limitazione dell'immigrazione e la crescente pressione su parte della popolazione attiva (i lavoratori immigrati) minacciano di compromettere l'interazione complessa di tutti questi fattori, che va consolidata attraverso misure specifiche. Ma il futuro è incerto.

## Cosa possono fare le imprese?

Nel 2015 la ristorazione e l'edilizia hanno assunto un numero cinque volte maggiore di persone con permesso di soggiorno di breve durata rispetto al 2000. Questi settori risentirebbero particolarmente di un eventuale contingentamento. Per tale motivo le imprese di questi rami professionali (così come dell'industria metalmeccanica e chimica) dovrebbero riorientarsi e, al fine, sfruttare meglio il potenziale interno:



*È più importante la qualifica adeguata per il posto di lavoro o il fatto di essere «indigeno»?*

*Foto: Ernst Zülle*

- introdurre modelli di durata del lavoro che tengano in considerazione gli obblighi educativi e di assistenza dei loro impiegati;
- garantire un accesso equo alla formazione di base e continua e alla pianificazione della carriera;
- promuovere posti di lavoro di nicchia (cfr. l'Infobox);
- promuovere in modo mirato gli scolari, gli apprendisti e i giovani attraverso programmi aziendali per il trasferimento di know-how.

## Cosa serve ai lavoratori?

Le persone con un'occupazione precaria hanno bisogno, in primo luogo, di una base esistenziale sicura. Quando il reddito del lavoro non è sufficiente a coprire il fabbisogno vitale, occorre una protezione sociale affidabile e non stigmatizzante! Il periodo di disoccupazione deve essere investito nella formazione, perciò i lavoratori interessati dovrebbero:

- esigere misure di formazione durante il periodo di disoccupazione;
- informarsi sulle varie offerte formative: che cosa conviene alla loro situazione?
- parlare con il datore di lavoro: come può, quest'ultimo, appoggiare la necessità di formazione continua del suo lavoratore?

## La società segue

La società e il mondo del lavoro sono in pieno fermento. Esortiamo la società civile a partecipare al dibattito politico. Per difendere nuove visioni ci vuole coraggio, ma è l'unico modo per innestare il cambiamento. E ci vuole un dialogo aperto, privo di attribuzioni di colpa o distorsioni e propositivo. L'iniziativa di Syna e Travail Suisse per un congedo di paternità legale è un contributo a questo dibattito!

**selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio per la migrazione**

## Revisione delle prestazioni complementari (PC)

*Il Consiglio federale ha avviato la procedura di consultazione relativa alla terza revisione della Legge federale sulle prestazioni complementari all'AVS e all'AI (LPC), che prevede il mantenimento del livello delle prestazioni per gli aventi diritto. Una decisione che Syna accoglie favorevolmente, ma con due riserve:*

- Il mantenimento dell'attuale livello è possibile solamente se si procederà una

*volta per tutte a un aumento dei valori soglia dei canoni di locazione, adeguandoli alle pigioni reali. Inoltre, vengono annullate le attuali possibilità di risparmio (attraverso, ad esempio, premi di cassa malati più vantaggiosi).*

- Per il calcolo delle PC, alle persone al beneficio di una rendita al parziale viene conteggiato il reddito. Se non lavorano, viene conteggiata una quota di reddito

*ipotetico. Questa quota verrà aumentata al fine di «rafforzare l'incentivo ad accedere all'impiego». Questo argomento è, di fatto, un peggioramento di una discriminazione già reale sul mercato del lavoro! Infatti, il vero problema è che mancano impieghi di nicchia per occupare persone disabili, o che certi gruppi di popolazione continuano ad essere discriminati per le loro caratteristiche congenite.*

Cursos de capacitación/educación continua

## Nuevos tiempos, nuevas costumbres

**La escuela superior «HF Bürgenstock» tematiza en eventos de impulso de la asociación de los maestros carpinteros y constructores de muebles (VSSM) la temática de la evaluación del desempeño (MAG). En ese contexto la formación continua se entiende y se fomenta de maneras muy diversas en nuestra sociedad.**

Un curso de capacitación siempre tiene que también abrir paso al desarrollo individual. En ese contexto Erik H. Erikson habla de la formación de la personalidad como secuencia de desarrollo en crisis que requiere solucionarse. Una idea similar presenta A. H. Maslow con su famosa pirámide de las necesidades humanas. Desde un punto de vista ético las comisiones paritarias están

obligadas a examinar las solicitudes de cursos de capacitación y a fomentarlas en el nombre de un futuro próspero del sector.

### Incentivar a empleadas y empleados

Evaluaciones del desempeño son un instrumento importante de liderazgo. En ellas debe haber espacio para anunciar necesidades individuales. Carole Morellon de la escuela superior HF Bürgenstock dice: «Cuando el empleado no sabe dónde está parado, se siente que lo van a guillotinar y se queda esperando la sentencia.» Por eso hace sentido evaluar el rendimiento periódicamente en el marco de la evaluación del desempeño. Factores importantes para una conversación productiva son la honestidad y la transparencia. La visión humanista del ser humano según C. Rogers implica que un buen líder respeta las necesidades de las y los empleados. Estas necesidades son respeto profundo, comprensión empática y sin prejuicio, aprecio, bondad,

consideración, autonomía sin control constante y fomentar actividades individuales sin dirección constante.

### Formación continua interdisciplinaria

HF Bürgenstock está abierta para todas y todos los empleados de todos los sectores, o sea ¡no solamente a las «carcomas»! Se ofrecen los siguientes seminarios interdisciplinarios de formación continua:

- Capacitación de empresas
- Organización de ensamblaje de comienzo a final
- Protección contra incendios para técnicos
- El técnico – la tarjeta de presentación
- Empleadas/empleados: reflexionar sobre y aportar al trabajo
- Manejar seguro y correctamente con el vehículo de la empresa.

**daniel.arm@syna.ch, secretario central construcción en madera**

Seguridad social

## Revisión de prestaciones complementarias (PC)

**El Consejo Federal comenzó a legislar un proyecto de ley para la revisión de las prestaciones complementarias, el cual pretende mantener el nivel de prestaciones para aquellas y aquellos que están habilitados a recibirlas.**

De por sí esto es una buena decisión. No obstante Syna invoca dos objeciones: Sólo es posible mantener el nivel de prestaciones de hoy subiendo el valor límite de alquiler al valor real de los alquileres. Con el proyecto de una nueva ley se están eliminando las posibilidades de acumular un ahorro mínimo, por ejemplo elegir una caja de enfermedad económica.

Si las personas con una pensión parcial del seguro de invalidez (IV/AI) trabajan a tiempo parcial, las prestaciones se recortan según su salario. Si no tienen trabajo se calcula un salario hipotético. Ese salario

hipotético ahora se aumentará para «fortalecer el incentivo para buscar un trabajo». ¡Es un argumento que encubre la discriminación que viven las personas con una invalidez en el mercado laboral! Es un hecho que los puestos de trabajo para las personas afectadas son escasos y que personas con ciertas características innatas enfrentan una severa discriminación a la hora de buscar un trabajo.

### Prestaciones limitadas

En el proyecto de ley se planea además limitar el acceso al capital del fondo de pensiones, tanto en el caso de la fundación de un negocio propio como en el caso de jubilarse. En el primer caso Syna apoya la propuesta, ya que muchas veces el empleador anterior presiona a las y los empleados a hacerse autónomo con la promesa falsa de luego obtener encargos. Estas empleadas y empleados a la edad de jubilarse reciben una pensión reducida y pagan caro por su decisión arriesgada.



*El número de personas que reciben PC aumenta constantemente desde el año 2000.*

*Fuente: Oficina Federal de estadística*

En el segundo caso se discrimina a las y los asegurados de poco capital acumulado, ya que ese capital luego no basta para mantener el estándar de vida. En cambio poder acceder a ese capital hubiera hecho posible a las personas afectadas de dedicarse a nuevos diseños de vida a la hora de jubilarse.

**selina.tribbia@syna.ch, responsable del servicio para la migración**

Iniciativa de execução

# Parar imediatamente o enfraquecimento da democracia!

**A campanha de sucesso contra a iniciativa de execução (DSI) ainda está bem presente na memória. Para começar, foi possível travar o ataque à democracia; no entanto, apenas temporariamente. É mais importante do que nunca mobilizar e informar os eleitores, pois a luta ainda agora começou.**

No dia 28 de fevereiro, o eleitorado entendeu uma coisa: a DSI foi muito mais do que uma política de imigração – o SVP (Partido do Povo Suíço) pretendia, com ela, acabar com o estado de direito e a democracia.

## Aprender com a DSI

A campanha contra a DSI fez duas revelações muito claras: em primeiro lugar, a mobilização de massas é agora mais importante do que nunca. E em segundo lugar, mostrou o quão rapidamente a aceitação destas iniciativas pode acabar com os direitos democráticos. Embora a DSI tenha sido atempadamente evitada, o mesmo não aconteceu com a iniciativa contra a imigração em massa: há mais de dois anos que a insegurança relativa às futuras relações da Suíça com a UE, assim como à continuação do acordo sobre a livre circulação de pessoas, está a destabilizar o mercado de trabalho e a levantar inúmeras questões. Atualmente, parece começar a manifestar-se uma consciência coletiva contra tais iniciativas. Será que esta consciência prevalecerá em iniciativas futuras, como a iniciativa «Direito suíço em vez de juízes estrangeiros» (iniciativa de autodeterminação)?

## Será a vontade popular realmente tida em consideração?

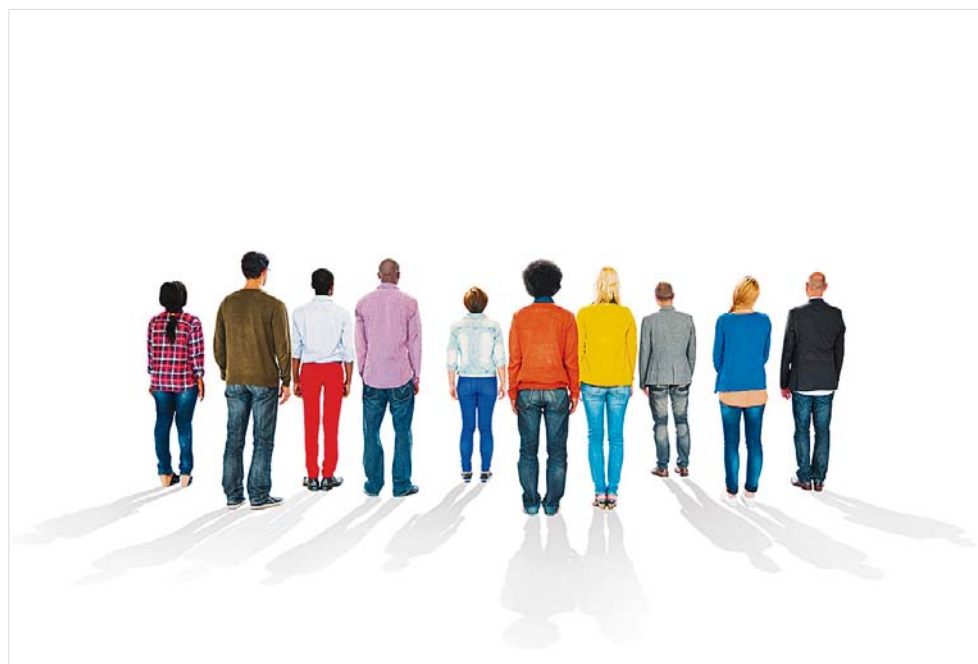
Nos últimos anos, o argumento de «importar a vontade popular» foi citado em demasia. Numa democracia deveria ser lógico que a vontade popular não pode consistir na limitação dos direitos e da liberdade do povo. Se assim fosse, a própria democracia poder-se-ia abolir democraticamente.

Para que isto não aconteça, são obrigatoriamente necessárias informações boas e objetivas, que mostrem as consequências que estas decisões terão para a Suíça, a médio e longo prazo. Apenas assim se podem formar verdadeiras opiniões. No entanto, como o passado mais recente demonstra, a força da desinformação nas campanhas de determinadas iniciativas tem vindo a aumentar. Um exemplo: o nome da iniciativa de execução incluía a «execução da expulsão», apesar de esta já estar em vigor; do mesmo modo, incluía a punição de «imigrantes criminosos», embora se previsse também punir comportamentos não-criminosos. A iniciativa de autodeterminação intitula-se «Direito suíço em vez de juízes estrangeiros» e procura, por todos os meios, sobrepor o regime jurídico suíço a um direito estrangeiro. Os eleitores desinformados e inexperientes poderiam pensar que na Suíça os estrangeiros fazem valer o seu direito, quando o que se passa é exatamente o contrário: o direito internacional destina-se precisamente a reforçar e assegurar os princípios e os direitos fundamentais que a Suíça estipulou na sua própria legislação.

## Encontrar soluções através de ações

A iniciativa contra a imigração em massa e a DSI – para citar apenas dois exemplos – são evidentemente irresponsáveis. Entre outras razões, porque não propõem nenhuma solução. Bem pelo contrário, estas geram custos desnecessários e demasiada burocracia. O importante é que as pessoas com direito de voto se possam informar de forma objetiva antes de votar. E é fundamental ter uma sociedade civil forte. Uma sociedade civil forte é a base para uma boa coesão social, fortalece os direitos dos trabalhadores e organiza-se em forma de projetos, que permitem a todos participar no desenvolvimento da sociedade atual. Mesmo que a lista de soluções não seja definitiva, a Travail.Suisse recomenda que se trave urgentemente o enfraquecimento dos direitos democráticos e apela à rejeição das próximas iniciativas, que prejudiquem o estado de direito.

**Hélène Agbémégnah,**  
responsável pela política  
de migração e questões jurídicas,  
agbemegnah@travailsuisse.ch



*A DSI fracassou nas urnas. O mesmo deve acontecer às iniciativas futuras que pretendem destruir a democracia.*

Foto: Fotolia

# Cours 2016



## Cours en italien

### Basi di analisi transazionale: la comunicazione relazionale

Sabato, 21 maggio 2016, 9h00 - 17h00, Syna-Zentralsekretariat, Olten.

**Obiettivo:** L'Analisi Transazionale (AT) è una teoria psicologica che spiega il comportamento umano attraverso l'analisi delle relazioni e permette di apprendere tecniche di comunicazione e gestione dei rapporti interpersonali. Lo scopo del corso è offrire ai partecipanti le conoscenze di base dei principali concetti dell'AT.

**Referente:** Francesca Iannella, Dottoressa in Lettere, Coach e Trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente per la gestione strategica del cambiamento

**Iscrizioni:** fino al lunedì, 14 marzo 2016

**Destinatari:** Per tutti che sono interessati

## Cours pour seniors

### Ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine. Donations et fiscalité dans le canton de Fribourg

Mercredi 8 juin 2016, de 14h00 à 17h00, Secrétariat régional Syna, Villars-sur-Glâne.

**Contenu:** 1<sup>ère</sup> partie: conférence/présentation, 2<sup>e</sup> partie: échange de questions, réponses notamment sur: régimes matrimoniaux; conséquences en cas de décès, système successoral suisse, conséquences financières patrimoniales lors d'entrée en EMS et dessaisissement volontaire de la fortune.

**Intervenant:** Frédéric Hank, Notaire, tit. du brevet d'avocat, membre de la chambre des notaires fribourgeois

**Inscription:** jusqu'au mercredi 11 mai 2016

## Savoir négocier face à l'employeur!

Lundi et mardi 23 et 24 mai 2016, de 9h00 à 17h00, Centre de séminaire, Le Courtil, Rolle.

**Objectifs:** Savoir préparer sa négociation, bien définir ses intérêts et sa marge de manœuvre, anticiper les phases et éviter les écueils, consulter l'employeur, affirmer ses intérêts, proposer, contre-proposer, argumenter, réfuter, s'affirmer face aux attaques, conclure sur un accord mutuellement constructif.

**Animation:** Samuel Perriard, négociateur professionnel, directeur de l'Institut professionnel de médiation et de négociation intégrative

**Inscription:** jusqu'au mercredi 20 avril 2016

## Découvrir et apprivoiser ses vulnérabilités pour oser plus!

Mercredi 1<sup>er</sup> juin 2016, de 09h00 à 17h00, Best Western Hôtel Continental, Bienne.

**Objectifs:** Permettre aux participants de prendre conscience des manifestations de la vulnérabilité, de décoder nos stratégies de «dissimulation» avec les conséquences que cela a sur notre vie, de découvrir l'effet positif de l'acceptation de nos vulnérabilités, d'apprendre à oser plus.

**Intervenant:** Pierre Grandjean, ingénieur, formateur d'adultes indépendant

**Inscription:** jusqu'au jeudi 28 avril 2016

### Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch). Si vous vous annoncez pour un cours, nous avons besoin des informations suivantes:

- Intitulé du cours
- Nom et Prénom
- Adresse complète
- Numéro de téléphone
- Adresse E-Mail, si vous en avez une

Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

L'équipe d'Arc vous souhaite beaucoup de joie dans la formation!



Formation continue

## Reconnaître les signes du temps

**La Haute-école de Bürgenstock s'intéresse aux entretiens d'évaluation dans le cadre des manifestations de réflexion de l'Association suisse de menuisiers et de fabricants de meubles (ASMFM). Au sein de notre société, la formation continue dans ce domaine est encouragée et comprise de manière très disparate.**

Toute formation continue doit favoriser le développement personnel. Erik H. Erikson évoque à ce propos le fait qu'une personnalité se forge en réaction à des crises qui doivent être résolues. La pyramide des besoins d'A. H. Maslow repose sur des principes similaires. Sur un plan éthique, les commissions professionnelles paritaires sont tenues d'examiner la de-

mande en formation continue qui existe dans leurs branches afin d'assurer leur avenir.

### Encourager ses collaborateurs

Les entretiens d'évaluation sont des instruments de management importants. Ils doivent toujours donner l'occasion de communiquer des besoins individuels. Selon Carole Morellon, collaboratrice de la Haute-école de Bürgenstock: «Quand un collaborateur ne sait pas où il se situe, il a l'impression d'être condamné à la guillotine et attend son jugement.» Par conséquent, lors d'un entretien d'évaluation, il faut procéder régulièrement à un état des lieux. Honnêteté et transparence sont deux facteurs essentiels pour un entretien réussi. La vision humaniste de l'individu défendue par C. Rogers implique qu'une bonne gestion tienne toujours compte des besoins des collaborateurs, à savoir: respect, empathie, authenticité, chaleur,

considération, autonomie et activités stimulantes. Cette approche valorise la personnalité des collaborateurs et encourage leur développement personnel.

### Formations continues intersectorielles

La Haute-école est ouverte à tous les travailleurs de toutes les branches, pas uniquement aux ouvriers du bois! Les formations continues (séminaires) suivantes sont proposées:

- Formations d'entreprise
- Organisation de montage de A à Z
- Protection incendies pour monteurs
- Monteur – la carte de visite
- Collaborateurs: co-penseurs et co-concepteurs
- Bus d'entreprise: bonne conduite et sécurité

**daniel.arm@syna.ch, secrétaire central de la construction en bois**

Construction responsabilité solidaire et convention collective (CCT)

## Une attestation de CCT n'est pas sacro-sainte

**Avec son humour qui a désormais fait le tour du monde, le président de la Confédération, Johann Schneider-Amman, l'avait annoncé dans un sourire: «Je veux de l'ordre dans l'écurie.» Ainsi, la responsabilité solidaire inscrite dans la loi sur les travailleurs détachés dans le cadre des mesures d'accompagnement (FlaM) serait renforcée. Désormais, des attestations CCT doivent renseigner sur le respect de la CCT par les entreprises.**

Dans le secteur principal de la construction et de la rénovation, des entreprises contractantes délèguent à des sous-traitants, qui à leur tour délèguent à d'autres. Or il est difficile de vérifier si toutes les entreprises, suisses ou étrangères, res-



Johann  
Schneider-  
Amman.  
Illustration:  
Kurt Regotz

pectent les conditions fixées dans la CCT, d'où un risque élevé de dumping salarial.

### Plus de sécurité

Une entreprise contractante peut être tenue pour responsable si ses sous-traitants ne respectent pas la CCT. Toutefois, si elle peut démontrer qu'elle s'est renseignée sur le sous-traitant et qu'elle l'a régulièrement évalué, elle peut être exemptée de sa responsabilité.

Dans le cadre du renforcement légal de la responsabilité solidaire, des commissions paritaires (CP) doivent sur demande attester du respect de la CCT en vigueur par

l'entreprise. Avec le soutien du SECO, la Communauté d'intérêt des commissions professionnelles paritaires (CI-PPP) a élaboré un modèle d'attestation CCT. Il appartient désormais aux différentes CP des branches de le mettre en œuvre au niveau national ou cantonal.

### Pas de garantie pour le futur

Pour la CI-PPP, les choses sont claires: nous ne pouvons attester que ce que nous connaissons. Si au cours des cinq dernières années aucun contrôle des salaires n'a été effectué, nous pouvons l'attester. En cas de non-respect d'une CCT, la gravité de la faute et le paiement ou non des arriérés demandés sont pris en considération.

Logiquement, personne ne peut dire si, à l'avenir, une entreprise respectera ou non la CCT. Ainsi, l'entreprise doit rester vigilante afin que l'ordre règne dans l'écurie.

**kurt.regotz@syna.ch, secrétaire central du secteur principal de la construction**

Femmes et syndicalisme

# Pas uniquement réservé aux hommes

**Les femmes restent sous-représentées dans les milieux syndicaux. D'une part, leur activité a pendant longtemps été un moyen de gagner «de l'argent de poche». D'autre part, la confiance en soi dont témoignent les hommes pour s'organiser et s'imposer leur manque encore trop souvent. Sandra Ribeiro fait figure d'exception.**

«Dans notre famille, tout le monde est syndiqué. C'est comme ça, c'est important et c'est bien d'avoir des interlocuteurs lorsqu'il y a des zones floues ou des soucis au travail.» Sandra Ribeiro est membre du syndicat depuis 1991. Lors de son arrivée en Suisse, à 17 ans, c'est son père qui lui conseille de se syndicaliser. Elle devient donc membre de l'organisation antérieure à Syna, à qui elle est restée fidèle après la fusion.

Elle est venue en Suisse pour travailler, dans l'hôtellerie tout d'abord, puis dans le secteur du nettoyage et enfin comme contrôleuse dans une entreprise de travail

en équipe. «Je m'intéresse surtout aux métiers masculins. J'aurais bien voulu devenir machiniste là où je travaille actuellement. Malheureusement, mon chef a estimé que ce n'est pas un travail pour les femmes.»

En tant que mère célibataire de deux enfants, Sandra a besoin qu'une certaine flexibilité lui soit accordée au travail. Jusqu'à aujourd'hui, cela a toujours fonctionné.

## Des souhaits, qui s'adressent aussi au syndicat

Sandra se décrit volontiers comme joyeuse, ambitieuse et comme une personne qui sait où elle va. Un petit rien suffit à réjouir cette femme pétillante, qui souhaite cependant aussi plus de sécurité dans sa vie. Pouvoir partir une fois spontanément en voyage sans devoir réfléchir à l'aspect financier la comblerait de bonheur. Elle a de la facilité à apprendre les langues – elle a appris seule le français et l'italien. Le portugais est sa langue maternelle, elle a appris l'allemand ici. «Pouvoir utiliser ces connaissances dans le cadre de mon travail, ce serait génial.» Elle a toutefois une demande urgente envers Syna: «Les personnes qui travaillent dans le sec-



Sandra Ribeiro, convaincue du bienfondé d'être membre de Syna. Photo: Colette Kalt

teur du nettoyage doivent être mieux payées. Le travail est difficile; il devrait être rémunéré de façon décente.» Sandra n'a aucune compréhension pour le fait que, souvent, les femmes gagnent moins que les hommes. Son commentaire sans concession: «Il n'y a rien qui justifie cela.»

**colette.kalt@syna.ch, directrice de la communication et des campagnes**

Egalité

## Bienvenue, Mesdames!

**Pendant longtemps que le salaire de l'homme était important, il était également le seul qu'il faille défendre et tenter d'améliorer. Trop longtemps les revenus et le métier des femmes sont restés secondaires.**

Syna s'engage pour un monde du travail plus équitable pour les travailleurs... et pour les travailleuses! Le travail salarié des femmes s'est généralisé depuis les années 1960, pourtant des discriminations subsistent encore sur le marché du travail. Le revenu des femmes est trop souvent consi-

déré comme un salaire d'appoint, reléguant les femmes à des fonctions subalternes et les condamnant à travailler à temps partiel.

## Etre solidaire et s'engager ensemble

Syna est conscient des problématiques spécifiques qui touchent les femmes qui travaillent, souvent induites par une répartition des rôles encore trop traditionnelle entre femmes et hommes dans la sphère privée. Lors de son congrès en 2014, Syna a émis plusieurs revendications pour établir des conditions de travail plus favorables aux femmes: égalité des chances et des salaires, développement de structures de garde pour les enfants, valorisation du travail à temps partiel, etc.

Syna est à l'écoute de ses membres et souhaite les intégrer dans ce travail de sensibilisation et de revendication. C'est en étant solidaire et en nous unissant que nous parviendrons à concrétiser ces thématiques. Les femmes sont les mieux placées pour relayer les problèmes auxquels elles sont confrontées. Alors vous aussi, engagez-vous et partagez avec nous vos problèmes, vos idées et vos solutions. Il est temps de mettre fin à «l'exception femmes», que ce soit dans le monde professionnel ou dans les milieux syndicaux. Mesdames, vous êtes les bienvenues parmi nous!

**lise.nobs@syna.ch,  
responsable du service égalité**

Société de loisirs

# Pour que l'utopie devienne réalité

**Les robots et l'intelligence artificielle remplaceront beaucoup de travailleurs, telles sont les prévisions pessimistes qui nous sont annoncées pour un avenir proche. Dans ces circonstances, comment notre société évoluera-t-elle? Il y a presque 100 ans, un économiste britannique faisait une prévision audacieuse.**

En pleine dépression économique, John Maynard Keynes (1883–1946) osait un regard optimiste vers le futur. Dans 100 ans, prévoyait cet économiste britannique en 1930, les humains ne travailleraient plus que quinze heures par semaine. Les grandes questions économiques seraient d'ici là toutes résolues. Il alla même jusqu'à affirmer qu'une croissance économique triomphale permettrait à une société de loisirs prospère de se concentrer sur des objectifs culturels et nobles.

Dans son essai très souvent cité, celui qui était à la fois mathématicien, politicien et économiste, avait développé une réflexion historique et philosophique qui considérerait également la croissance économique du Moyen Age aux années 1920, pour ensuite tisser un lien avec les générations futures. Le message qu'il destinait à ses petits-enfants était le suivant: le travail doit avoir une valeur ajoutée et être porteur de sens, toutefois il ne serait pas nécessaire de travailler plus de trois heures par jour, donc quinze heures par semaine. En effet, cela satisferait sans aucun doute l'Adam qui est en nous. Telle était donc sa position.

Keynes était convaincu que le progrès technologique et une politique économique avisée nous permettrait de nous muer en une société de loisirs d'ici 2030.

## Mais à quel prix?

Même si, au cours des dernières années, le temps de travail hebdomadaire a repris l'ascenseur dans de nombreuses branches et que nous sommes bien loin des quinze heures hebdomadaires, nous sommes en quelque sorte devenus une société de loisirs. En effet, l'anticipation



*Ce n'est pas ainsi que Keynes avait imaginé les travailleurs dans la société de loisirs: fatigués dès le matin, alors que le week-end est encore loin.*  
Photo: Colette Kalt

du week-end se fait en de nombreux endroits déjà sentir dès le mercredi. Le samedi, les rues et les trains sont aussi bondés qu'en semaine. Le pays bouge. Il ne faut rien manquer: excursions, curiosités, sport, loisirs. Au-delà du stress qu'elles provoquent, ces activités mettent parfois les nerfs à rude épreuve et sont souvent coûteuses. Nous poursuivons le samedi ce que nous faisons le vendredi. Bien sûr, nous sommes alors aux commandes de notre emploi du temps, mais pour tenir le rythme imposé par la société, nous continuons à nous dépêcher.

## Quand prenons-nous le temps?

L'économie et la politique martèlent sans cesse que nous ne pouvons pas travailler moins, car cela anéantirait la croissance économique, ce qui aurait pour conséquence un affaiblissement sensible de notre prospérité.

Sur le plan européen, la Suisse est l'un des pays où l'on travaille le plus. La productivité par personne est cependant plus élevée dans des pays comme la France, l'Allemagne et la Belgique. Comment expliquer cela? Les experts divergent. Comme en Suisse le temps de travail moyen par personne est plus élevé, la productivité individuelle est certes moins élevée, mais le pro-

duit intérieur brut (PIB) ajusté par personne est le plus élevé derrière celui de la Norvège et du Luxembourg. En effet, la productivité n'est rien d'autre que le rapport entre deux chiffres. La valeur ajoutée de l'économie (PIB) est divisée par le nombre d'heures de travail effectif. C'est ce qu'argumente Mathias Binswanger, professeur d'économie à la Haute-école de la Suisse du Nord-ouest. Pour lui, le recul de la croissance de la productivité ne pose pas problème.

Le SECO pour sa part voit les choses différemment. Le fait que la Suisse traîne en milieu de peloton en termes de croissance inquiète. Les experts concluent en effet que pour préserver la prospérité, il faut plus de croissance, simplement. Les mêmes chiffres font donc l'objet d'une analyse différente. Et pour préserver sa compétitivité, la Suisse doit maintenir la charge de travail à son niveau actuel.

Automatisation croissante, appels à toujours plus de croissance ou plutôt évolution vers une société de loisirs porteuse de sens? Dans tous les cas, une politique économique intelligente, qui se montre ouverte aux utopies, est indispensable.

**colette.kalt@syna.ch, directrice de la communication et des campagnes**

12 mars 2016

# Pas la bonne scène? On rembobine, merci!

**Le 12 mars à Olten, une bonne douzaine de participantes et participants intéressés par les thèmes de l'égalité et de la jeunesse se sont réunis pour jouer des scènes du quotidien et les modifier.**

Ils avaient fait le voyage depuis Lausanne, Berne, les Grisons ou encore depuis la Suisse centrale. Ce samedi matin 12 mars, ils étaient douze à être venus jusqu'à Olten pour se familiariser avec les thématiques de la jeunesse et de l'égalité à travers différentes activités. Café, croissants et un copieux programme les attendaient à la centrale de Syna. L'événement, organisé et animé par Lise Nobs, responsable du service égalité et secrétaire centrale, et moi-même, se déroulait en français et en allemand. Nos invités Mirco Gurini (Transfair), membre du Comité de Jeunesse Suisse, ainsi que Guido Schluemp, secrétaire central, étaient également présents, tout comme Melina Mallát (responsable régionale Rapperswil), Marie Hilfiker et Donat Feijóo, qui avaient accepté d'animer la première partie de la matinée en tant qu'acteurs et actrices. Notre but premier leur a servi de fil rouge: sensibiliser les personnes présentes à des problématiques qu'elles rencontrent quotidiennement autour de l'égalité et de la jeunesse. Sous la direction de Melina Mallát, ils avaient décidé de tester le format du théâtre-forum avec les participants.

## Expérimenter sans risques

Dans le théâtre-forum, les conflits et les situations d'oppression occupent une place centrale. Des événements dont on est sorti avec un sentiment de malaise parce que l'on n'a pas su comment réagir au moment décisif, sont rejoués. Référence est donc faite aux auteurs et aux victimes, aux oppresseurs et aux opprimés. Ce type de scènes comprend toujours une composante de pouvoir. Lors de la reconstitution, les spectateurs peuvent intervenir: ils peuvent interrompre une scène à un moment critique et influencer sur la mise en



*En théâtre-forum, un public appliqué donne ses instructions de mise en scène. Photo: Vera Huotelin*

scène en conseillant la personne qui se trouve en position de faiblesse. C'est ce qui s'est produit avec les participants présents, qui ont reconstitué des scènes issues de leur propre vécu. Le public a pu intervenir, certains se mettant même dans la peau d'un personnage spécifique. Ce faisant, les participants ont modifié les scènes de façon à ce que les opprimés se révoltent et parviennent à défendre leurs intérêts. Les scènes jouées ont montré que les participants les plus jeunes avaient moins l'expérience de situations désagréables au travail. Ces situations sont souvent dues à un manque d'expérience professionnelle, par exemple lors d'entretiens d'embauche ou dans la gestion des erreurs.

Après une courte pause, les participants ont pu participer à un concours. Il s'agissait alors d'en apprendre plus sur la protection des travailleurs en Suisse: de la grève générale de 1918 à l'interdiction du travail des enfants dans l'industrie en passant par les différences de salaires entre hommes et femmes et par la fixation d'un nombre d'heures maximum de travail par semaine. Le rôle crucial joué par les syndicats dans les acquis de la protection des

travailleurs en Suisse est clairement apparu, tout comme le fait que de nombreuses conditions-cadres aujourd'hui considérées comme normales sont en fait le fruit d'une âpre lutte.

## Et la suite?

Dans une troisième partie de la manifestation, nous avons abordé différentes possibilités de s'engager activement. Quels sont les besoins? Au premier regard, il existe surtout un besoin d'information. Les jeunes ont avant tout exprimé un besoin d'obtenir des clarifications concernant les questions relatives au droit du travail en lien avec l'apprentissage. L'idée d'aborder des thématiques propres aux jeunes, comme l'endettement, les assurances sociales et les entretiens d'embauche, a également été évoquée. Les organisatrices tirent un bilan positif de cet événement réussi et stimulant, qui a donné lieu à de belles rencontres. La matinée s'est terminée par un repas commun qui a permis de clore l'événement. Seras-tu de la partie la prochaine fois?

**vera.huotelin@syna.ch,**  
responsable du service jeunesse